

精選書摘

懷孕歧視、同工不同酬、職業性別刻板印象——那些職場中的《隱性歧視》



2024年3月8日，在泰國曼谷的街頭，女性工人們裝扮成孕婦參加國際婦女節的倡議行動。（攝影／Anusak Laowilas／NurPhoto via Getty Images）

評論

書摘・書評

刊出日期 2025/3/8

文／法律白話文運動；責任編輯／黃鈺婷

#人權

#產業

#司法

#性別平權

#經濟

#育兒

#書摘

#薪資

【精選書摘】

在男女平權意識普及的現代，針對性別的歧視依舊無所不在，以社會文化、風氣為名，隱藏在生活中的各處，這正是《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）設立的宗旨。然而，隱藏在生活中的這些歧視是以什麼形式存在？為何會不容易察覺？我們又能怎麼做出改變？

《隱性歧視：用人權實踐平等，消弭藏在生活、文化之下的性別歧視》一書以我國現存的社會現象切入，依據《消除對婦女一切形式歧視公約》條文，從而檢視我國在性別歧視上存在已久的問題，並導入他國案例，創造討論的空間，讓男女平權的願景，逐漸走在落實的路上。本文節選自《隱性歧視》第11章，文章標題與內文小標經《報導者》編輯改寫，由麥田出版授權刊登。

性別可能影響工作嗎？從我們的生活經驗中，顯然答案是肯定的。讓我們從常見的例子開始：有些職場以男人居多、有些則多為女人。而人們常喜歡談論「女主管」與「男主管」之間的差異，或者有些職場根本缺乏女性主管、或是女性很難升職、薪資也在性別間出現落差。

2023年諾貝爾經濟學獎頒給了哈佛大學的克勞蒂亞·戈丁（Claudia Goldin）教授，她的研究讓我們更清楚看到勞動市場中性別差異的深層原因。戈丁發現，女性的勞動參與率在過去200年並不是一直穩定上升的，而是呈現出一個「U型曲線」。在19世紀，當社會從農業轉型為工業時，已婚女性的工作參與率急劇下降；到了20世紀初，隨著服務業的發展，愈來愈多的已婚女性重返職場，勞動參與率又開始上升。戈丁的研究還指出，避孕藥的發明對女性的職涯規畫帶來了革命性的改變，讓她們在家庭和事業之間能有更多的選擇空間。

不過，儘管20世紀的現代化和經濟成長讓女性的就業比例大幅提高，男女之間的收入差距仍然沒有明顯縮小。戈丁認為，這其中一個原因是，許多女性在年輕時做出的教育和職業選擇，會影響她們一生的職涯發展。而這些選擇往往受到前幾代女性的經驗影響。例如，她們的母親可能在生育和養育孩子期間離開了職場，等孩子長大後才回去工作。這樣的代際影響讓整體社會的變革進展相對緩慢，即便現代社會在變化，女性在職場上遇到的結構性不平等仍然根深柢固，難以改變。

而關於薪資差異，戈丁為人所知的研究主張，在現代的高收入國家中，許多國家的女性教育程度高於男性，但男女之間仍然有明顯薪資落差，其關鍵在於「生育」。她指出，在進入職場之初，男女薪資差異並不大，但第一個孩子出生後，女性收入急劇下降，並難以獲得與男性相同的成長，這代表女性因家庭所受的職場限制仍遠高於男性。

這種薪資差異現象的持續存在，以及生育此一事實可能對女性工作產生的影響，顯現了 《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW） 第11條所強調的工作權平等有多麼重要。

《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）第11條

一、締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：

1. 人人有不可剝奪的工作權利；
2. 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；

3. 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
4. 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
5. 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；
6. 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

二、締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：

1. 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；
2. 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
3. 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；
4. 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

三、應根據科技知識，定期審查與本條所包涵的內容有關的保護性法律，必要時應加以修訂、廢止或推廣。

從經歷懷孕歧視到返回職場的母親

生育對女性工作的影響究竟有多巨大？懷孕歧視在職場上仍然是嚴重的問題，而許多女性面臨著各種與生育相關的職涯影響，例如因懷孕而離職、因懷孕被要求留職停薪，或因短期內有懷孕計畫無法獲得工作。生產後，由於照顧子女的需求，許多母親也難以重返職場、或者只能從事較簡單的工作、被調動到較差的工作崗位等。

由於現在家庭結構不若過去大家族人數眾多，母親可能難以取得育兒的家庭支援、或者托育費用高於母親重返職場可能獲得的薪資，也都會成為女性重返職場的阻礙。而以2020年[衛福部公布的數據](#)為例，台灣曾因生育（包括懷孕）而離職者占已婚女性人口的22.7%。其中，59.9%的女性在離職後重新回到職場，平均復職所需時間約為4年5個月。

其實，除了《消除對婦女一切形式歧視公約》，[《經濟社會文化權利國際公約》（ICESCR）](#)第10條也保障母親在產前和產後合理期間內應獲得特殊保護，包括產假和社會保障。在台灣，如果查閱現行的《性別平等工作法》、《勞動基準法》等相關法律，可以看到一系列關於孕產、育嬰假等相關規定，也有哺集乳時間、彈性工時等規範。除了女性員工本身，其伴侶也享有部分權利。

然而，時有耳聞的案例是，女性員工因懷孕身體不適，屢次請假，或是因有安胎、備產、育嬰等需求長期請假，造成其他同事的工作負擔增加。此時，女性員工所面對的，不僅有來自主管的責難、明示暗示休職或離職，也遭受同事之間的閒言閒語，例如認為懷孕者不適合工作、沒人有必要體諒之類。這些狀況，即便是女性或其配偶行使已經受到法律保障的孕產假、育嬰假等，仍然可能發生。依據勞動部的「性別勞動調查統計」，事業單位也並非總是遵守這些法律規定。

這些現象的背後，反映出社會對女性的多重壓力。也顯現了懷孕從來就不只是取決於女性個人意願之事，它牽涉到家庭、職場、社會等多方面的因素。要改善女性在職場的處境，必須正視這些系統性的「期待」，使女性也可能在工作與家庭之間取得平衡。

不僅是懷孕，成為母親以後的女性，即便選擇繼續工作，也可能面臨層出不窮的挑戰。除了懷孕和分娩對身心造成的影響，還要面臨日夜照顧寶寶的作息調整需求，以及即便下班仍有一連串家務與育兒責任等著母親完成的現實。在工作上，

重返職場本身也並非易事，如果自願或被迫選擇減輕工作負擔，隨之而來的便是升遷停滯與薪資減少等不利益。如果職場環境對育兒更加友善，例如提供彈性工時、育兒設施、設置推動更全面的家庭支持政策，這不僅能減少母親們的壓力，也可以促進她們在職場上有更好的發揮。

《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條要求締約國確保工作上的平等保障，這包括在職場上不受歧視的平等機會、安全與健康的工作環境，並且，國家應該採取適當措施，解決因家庭責任而影響女性在職場上平等待遇的問題，消除任何因性別或懷孕、育兒而產生的職場歧視。公約旨在確保女性不因懷孕或成為母親而被剝奪工作的權利，使她們在勞動市場上享有和毋需經歷生育事實的男性相同的工作機會，以確保女性也能在職場上有同樣的機會站穩腳步。

2021年台灣大法官做出的釋字第807號解釋，也部分涉及了懷孕與女性工作權的議題。這號解釋處理的夜間工作禁止規定，立法之初是基於社會治安、保護母性、女性尚負生養子女之責、女性須照顧家庭及保護女性健康等考量，勞動部在提供給大法官的意見中，則指出女性勞動年齡和生育年齡的重疊，考量到這段時間的身心負荷健康問題，以及下一代的健康，是保護女性與整體社會的措施。也就是說，雖然條文並沒有寫明與生育相關，但禁止女性夜間工作的規定很大程度地與女性的生育角色有關。

大法官最終在解釋中指出，這種說法是將女性限制在只能扮演特定角色的刻板印象，忽略了教養子女和照顧家庭的責任應該是全體家庭成員共同合理分擔，夜間工作可能造成的負擔和危害，並不限於女性勞工。因此，大法官認定原本的法條違憲失效。

職場中的隱形阻力：同工不同酬與玻璃天花板

這種基於性別而存在的限制，其實不僅出現在過去的法律中，職場上的隱形限制仍然經常可見、甚至普遍存在。例如前面曾提及的薪資差異，也展現在同工不同酬的問題上。也就是說，即便在相同職位，女性的收入通常比男性低，這種現象在全球依然屢見不鮮。為了突顯這一不平等問題，許多國家設立了「[同酬日](#)」（[Equal Pay Day](#)）。

同酬日象徵女性需要多工作多久時間才能達到男性在前一年賺取的同等薪酬。以台灣為例，2023年台灣女性的平均時薪為318元，為男性373元的85.3%，薪資差距為14.7%。根據這個差距，女性須比男性多工作54天，才能達到與男性相同的全年薪資。因此，2024年的同酬日被定在2月23日，這比2012年的同酬日落在3月3日，已提早了一些，反映了兩性薪資差距略有縮小的趨勢。而根據勞動部統計，近年來台灣的性別薪資差距雖然低於日本、韓國與美國，但高於歐盟，顯示仍有進步空間。

另一方面，「玻璃天花板」也是為人所知的「隱形力量」。這個詞常用來形容職場中無形的阻力，讓女性難以晉升至高階管理層——即使她們具備同等的能力和經驗。根據近期英國標準協會（BSI）的研究，還出現了[第二層的玻璃天花板](#)——女性因為個人偏好以外的原因提早離開職場，主要的理由仍為健康（包括生育、更年期等）與家庭照顧。

因此，即便有些意見認為，玻璃天花板已經獲得緩解、不是問題，但實際上，這些隱形力量對女性的限制仍然多有所聞。2023年世界經濟論壇（World Economic Forum）的[全球性別報告](#)就指出，職場女性的玻璃天花板仍然明顯存在，尤其在理工領域：在最高階的工作層級，非理工領域的女性比例為27.5%（入門層級為55.6%，多於男性），而理工領域在入門層級就只有29.4%的女性，到最高階層則僅有12.4%。相關報告也指出，在醫療和法律領域，業內的女性領導階層相當少見。

適合特定性別的工作？

那麼，我們又該如何看待這種職業別的差異？難道真的有比較適合特定性別的工作嗎？

在內政部的《[消除對婦女一切形式歧視公約](#)》訓練教材中，有個篇章是「從性別探討空勤機組人員之進用」，其中提及，雖然在資格進用上，都是依專業需求設定所需資格條件，並沒有性別的限制，但實際上女性投入的比例仍然非常低。根據2021年底的統計資料，航空正副駕駛的女性比例為5.18%。但這種女性偏低的情形並不是台灣特有的現象，美國勞動部統計2018至2021年航空產業中，飛行機師的女性比例為6.53%。

內政部的資料中，討論了養成教育來源、工作性質等，造成在相關人才庫中原本女性就較少，能選入的人才自然也較少的情形，也使得女性在此職業的比例提升上，遭遇明顯阻礙。資料指出，雖然生理女性的部分條件確實可能有相關影響或限制，例如體型、月經週期等，但養成過程以及工作性質而言，例如因傳統上工程技術類科的工作環境、性質，產生了不同性別對就學就業的選擇差異，又或者相關職業條件「較難吸引女性」。

這裡值得我們繼續思考，除了興趣差異，為何「較難吸引女性」？以機師而言，總是需要「飛來飛去」的特質，是否與女性需要照顧家庭的傳統形象無法相符？這是這份資料沒有特別提及的。相較於傳統上空服員以年輕女性為大宗，機師的年齡分布則更廣。社會對於不同性別的職業形象，或許仍有著不同的期待。

這從對小學生的職業問卷調查也可以窺見一二，為什麼小學男生和小學女生總是想要做不同的工作？以2023年《國語日報》報導的[兒少大未來問卷調查](#)來看，小學男生想要成為電競選手、職業運動員、程式設計師，女生則想成為畫家（插

畫、漫畫、電腦動畫）、歌手或演員、麵包糕點師。這些差異究竟從何而來？是興趣或者社會的期待？興趣是否也是順應著社會期待而生？

當然，特定職業的性別分布不均並不是罪大惡極的事，這樣的職業至今仍所在多有，如幼教老師、工程師、護理師、司機、祕書、甚至，政府首長——真正的問題是，這種不均為何而來？如果少數性別希望從事這個職業，會遭遇什麼困難？制度上和現實上的限制、還有社會所施加的期望，這些應該如何克服？甚至，即便已經來到了相同的工作崗位，也可能面臨他人的質疑，例如女性機械工程師被客戶認為不如男性工程師專業、或無法獲得同等尊重及待遇，例如客戶毫不猶豫地稱呼男性律師為律師、但女性律師就會被稱呼為「小姐」。

儘管從生理條件而言，可能存在特定性別較具優勢的工作，但重要的是，選擇職業的自由不應該受到性別限制，並且，在特定職業中，無論性別，應該能獲得適當的工作條件與環境。公視節目 [《誰來晚餐》曾經訪問台鐵第一位女司機員邱千芳](#)，她在剛開始工作時，由於沒有女性專屬的休憩空間和衛浴間，還需要與其他男性共用，但現在硬體設備已經全面改裝。身為特定工作中的性別少數，在環境上可以獲得合理的環境與制度支持，也是非常重要的一環。

古老偏見的新變種：求職平等的新挑戰

隨著社會進步，過去在工作權上的性別不平等逐漸改善，但在科技發展的影響下，新的挑戰也隨之而來。

資料與不透明的演算法模型可能放大人類的偏見，最著名的例子是亞馬遜

（Amazon）自2014年起使用的實驗性招聘工具。這個工具的目的是自動化尋找頂尖人才，但卻發現當履歷中出現「女性」一詞時，演算法會降低對該求職者

的評價。造成這種現象的原因在於，以往訓練模型的履歷大多來自男性，這反映了男性在科技業的主導地位，並使這種優勢透過自動化工具持續延續。因此，如何確保演算法的公平性、透明性及可解釋性，成為當前亟待解決的挑戰，也是我們在這個新時代必須面對的重要任務。這些問題不僅與技術進步有關，更牽涉到社會結構中的性別歧視，這也讓推動性別平等相關理念顯得格外重要。

CEDAW第11條強調了消除職場性別歧視的必要性，特別是確保女性在就業及職業晉升上不受歧視。除了傳統的挑戰，透過落實這些原則，我們才能在新科技時代真正實現性別平等，確保所有求職者都能在公平的環境中競爭。而要實現真正的性別平等、滿足第11條所刻畫的各種要求，我們需要從教育、政策、企業文化等多方面著手，打造一個能夠支持多元化與包容性的工作環境。



《隱性歧視：用人權實踐平等，消弭藏在生活、文化之下的性別歧視》，法律白話文運動著，麥田出版

評論

書摘・書評

刊出日期 2025/3/8

文／法律白話文運動；責任編輯／黃鈺婷